



**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
KUDUS**

Oleh :

HENI DWI UTAMI

NIM.2012-11-102

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2016



**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA KABUPATEN
KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan oleh :

HENI DWI UTAMI

NIM.2012-11-102

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2016

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN
KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus, 20 Juli 2016

Mengetahui,

Ketua ProgDi



Noor Aziz, SE, MM
NIDN.0609107501

Pembimbing I



Drs. H. Chanafi Ibrahim, MM
NIDN.06220855501

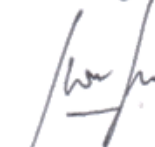
Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM
NIDN.0618066201

Pembimbing II



Iwan Suroso, SE, MM
NIDN.0603067701

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan sama dengan para Nabi”. (HR. Dailani dari Anas r.a)

“ Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah SWT”.
(HR. Turmudzi)

Persembahan:

1. Bapak dan Ibu yang aku cintai
2. Adik-adiku yang aku sayang
3. Pacar
4. Sahabat-sahabatku
5. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul **PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUDUS** yang merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Noor Aziz, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus.
3. Bapak Drs. H. Chanafi Ibrahim, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
4. Bapak Iwan Suroso, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

6. Pimpinan serta pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus.
7. Bapak dan Ibu tercinta serta saudara yang telah memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan studi serta menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman yang selalu memberi semangat serta dukungannya.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga segala bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis telah berusaha dengan segenap kemampuan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga hasil skripsi ini bermanfaat bagi kita semua amien.

Kudus Juni 2016

Penulis

Heni Dwi Utami

NIM.2012-11-102

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
KUDUS**

HENI DWI UTAMI

2012-11-102

Pembimbing 1 : Drs. H. Chanafi Ibrahim, MM

2 : Iwan Suroso, SE, MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

ABSTRAKSI

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir. Dengan adanya pelatihan yang terorganisir, kemampuan kerja yang tinggi, dan perencanaan karir yang sistematis maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus.

Variabel penelitian ini meliputi variabel independen yaitu pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir, variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Jumlah sampel 93 pegawai menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dengan kuisisioner dan dokumentasi. Pengolahan data meliputi *coding, editing dan tabulating*. Uji instrumen data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yaitu regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwa pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus. Hasil uji F (simultan) bahwa pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus.

(Kata kunci: Pelatihan, Kemampuan kerja, Pengembangan karir, Kinerja pegawai).

***EFFECT OF TRAINING , WORK ABILITY AND CAREER DEVELOPMENT
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF
EDUCATION, YOUTH AND SPORT DISTRICT KUDUS***

HENI DWI UTAMI

2012-11-102

Pembimbing 1 : Drs. H. Chanafi Ibrahim, MM

2 : Iwan Suroso, SE, MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

ABSTRACTION

Civil Servants are required to have high performance in providing services to the public. Factors can affect employee performance include training, work ability and career development. With the training organized, high work ability, and systematic career planning, the performance of employees will increase. Based on this background, the formulation of the problem is how the effect of the training, work ability and career development partially and simultaneously on the performance of employees at the Department of Education, Youth and Sport District Kudus. The purpose of this study was to examine the effect of the training, work ability and career development partially and simultaneously on the performance of employees at the Department of Education, Youth and Sport District Kudus.

The variables of the study include independent variables, namely training, work ability and career development, the dependent variable is the performance of employees. Data sources include primary data and secondary data. Number of samples 93 employees using purposive sampling techniques. Collecting data by questionnaires and documentation. Data processing includes coding, editing and tabulating. Test instrument data that test the validity and reliability testing. The data analysis is multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination.

Based on the results of the t test (partial) that training, work ability and career development partially positive and significant impact on the performance of employees of the Department of Education, Youth and Sport District Kudus. The result of F test (simultaneous) that training, work ability and career development of positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at the Department of Education, Youth and Sport District Kudus.

(Keywords: Training, Work ability, Career development, Employee performance).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN / ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup	6
1.3. Perumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Pelatihan	10
2.1.1. Pengertian Pelatihan	10
2.1.2. Tujuan Pelatihan	11
2.1.3. Jenis Dan Metode Pelatihan	12
2.1.4. Prinsip Umum Metode Pelatihan	14
2.1.5. Indikator Pelatihan	15

2.2. Kemampuan Kerja	16
2.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja	16
2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja	17
2.2.3. Indikator Kemampuan Kerja	18
2.3. Pengembangan Karir	20
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir	20
2.3.2. Tahap-Tahap Karir Sumber Daya Manusia	21
2.3.3. Langkah-Langkah Pengembangan Karir	22
2.3.4. Manfaat Pengembangan Karir	23
2.3.5. Indikator Pengembangan Karir	24
2.4. Kinerja	26
2.4.1. Pengertian Kinerja	26
2.4.2. Penilaian Kinerja	28
2.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.4.4. Evaluasi Kinerja	30
2.4.5. Indikator Kinerja	31
2.5. Hubungan Antar Variabel	32
2.5.1. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.5.2. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.5.3. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.6. Penelitian Terdahulu	37

2.7. Kerangka Pemikiran	43
2.8. Hipotesis	44
BAB III. METODE PENELITIAN	45
3.1. Metode Penelitian	45
3.1.1. Rancangan Penelitian	45
3.2. Variabel Penelitian	46
3.2.1. Macam Variabel	46
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	46
3.3. Jenis Dan sumber Data	48
3.3.1. Data Primer	49
3.3.2. Data Sekunder	49
3.4. Populasi Dan sampel	49
3.4.1. Populasi	49
3.4.2. Sampel	50
3.5. Pengumpulan Data	52
3.5.1. Kuisioner	52
3.5.2. Dokumentasi	52
3.6. Uji Instrumen Data	53
3.6.1. Uji Validitas	53
3.6.2. Uji Reliabilitas	53
3.7. Pengolahan Data	54
3.8. Analisis Data	55
3.8.1. Analisis Deskriptif	55

3.8.2. Analisis Kuantitatif	55
3.8.3. Analisis Regresi	56
3.8.3.1. Uji t (Parsial)	56
3.8.3.2. Uji F (Simultan)	57
3.8.3.3. Uji Koefisien determinasi	58
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kudus	60
4.1.1. Visi Misi	60
4.1.2. Tata Nilai	60
4.1.3. Tujuan	62
4.1.4. Struktur Organisasi	63
4.1.5. Tugas Pokok Dan Fungsi	65
4.2. Uji Instrumen Data	68
4.2.1. Hasil Uji Validitas	69
4.2.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	69
4.2.1.2. Hasil Validitas Variabel Kemampuan Kerja	70
4.2.1.3. Hasil Validitas Variabel Pengembangan Karir	71
4.2.1.4. Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai	72
4.2.2. Hasil uji Reliabilitas	73
4.3. Deskripsi Data	74
4.3.1. Deskripsi responden	74

4.3.2. Deskripsi Variabel	77
4.3.2.1. Variabel Pelatihan	77
4.3.2.2. Variabel Kemampuan Kerja	78
4.3.2.3. Variabel Pengembangan Karir	79
4.3.2.4. Variabel Kinerja Pegawai	81
4.4. Analisis Data `	82
4.4.1. Analisis Regresi	82
4.4.2. Uji Hipotesis	84
4.4.3. Koefisien Determinasi	90
4.5. Pembahasan	91
4.5.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	91
4.5.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.5.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	93
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	37
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	69
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja	70
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	71
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel 4.5. Hasil Analisis Reliabilitas	73
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
Tabel 4.10. Frekuensi Variabel Pelatihan Pegawai	78
Tabel 4.11. Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja Pegawai	79
Tabel 4.12. Frekuensi Variabel Pengembangan Karir Pegawai	80
Tabel 4.13. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	81
Tabel 4.14. Hasil Output Estimasi dan Uji t/Regresi Parsial	82
Tabel 4.15. Hasil Estimasi Regresi	82
Tabel 4.16. Hasil Analisis Parsial	84
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Berganda	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	64

